

Fireårsregelen i statlig sektor

Herunder statlig universitets- og høyskolesektor

1. Innledning

Hovedregelen i norsk rett er at arbeidstakere skal tilsettes fast. Midlertidig tilsetting skal kun skje unntaksvis og bare i de tilfellene som er oppregnet i lov eller forskrift. Hvis det tilsettes midlertidig uten at vilkårene i lov eller forskrift er tilstede, har arbeidstaker krav på fast tilsetting. Det samme gjelder hvis arbeidstaker tilsettes midlertidig for å dekke et konstant behov for arbeidskraft. Ved lange midlertidige tilsettinger vil arbeidstaker også kunne få stillingsvern som fast tilsatt etter den såkalte fireårsregelen i tjenestemannsloven.

Forskerforbundet får mange henvendelser om fireårsregelen og hvordan den skal forstås. Vi vil derfor redegjøre nærmere for denne regelen nedenfor.

2. Fireårsregelen – hjemmel og unntak

2.1 Hjemmel:

Fireårsregelen anses hjemlet i tjenestemannsloven § 10 nr. 1, første ledd som sier:

«Fast tilsatt tjenestemann med mer enn to års sammenhengende tjeneste og midlertidig tjenestemann med mer enn fire års sammenhengende tjeneste kan sies opp med seks måneders frist når stillingen eller arbeidet faller bort»

2.2 Unntak:

I tjenestemannsloven § 10 nr. 1, tredje ledd er det gjort unntak for arbeidstakere i åremåls- eller utdanningsstillinger. Hvilke stillinger som er åremåls- eller utdanningsstillinger fremgår direkte av lov eller forskrift. Typiske eksempler er stipendiat- og postdoktorstillinger.

I tillegg er visse grupper arbeidstakere unntatt gjennom forskrift til lov om statens tjenestemenn m.m. § 2 nr. 3. Dette gjelder blant annet arbeidstakere som vikarierer for en arbeidstaker som har permisjon for å inneha en åremålsstilling eller en vitenskapelig stilling.

Hvis det siste tilsetningsforholdet omfattes av en av disse unntaksreglene, kommer ikke fireårsregelen til anvendelse.

3. Nærmere om fireårsregelen

3.1 Generelt

Den midlertidige ansettelsen må ha vart sammenhengende i **fire år og én dag**, og den må i sin helhet være avtjent i samme virksomhet. Både tilsettingstiden og den faktiske tjenestetiden må ha vart mer enn fire år og alle typer tilsetningsforhold i samme virksomhet skal medregnes.

3.2 Samme virksomhet:

Virksomheten skal være definert i personalreglementet for den enkelte virksomhet. Tjeneste fra annen virksomhet skal i utgangspunktet ikke medregnes, men det kan i personalreglementet være avtalt at også tjeneste fra annen virksomhet skal tas med. Bakgrunnen kan være en særlig tilknytning mellom virksomhetene.

3.3 Flere påfølgende ansettelsesforhold:

Flere påfølgende ansettelsesforhold skal vurderes samlet, dvs. at alle typer tilsetningsforhold skal medregnes. Dette gjelder selv om de midlertidige stillingene ikke har vært like med hensyn til stillingstittel, arbeidsoppgaver, lønn og hjemmelsgrunnlag. Det at en tjenestemann er, eller i perioder, har vært eksternt finansiert utelukker ikke at tjenesten medregnes. Også tjenestetid i lave stillingsbrøker medregnes. Typer tilsetningsforhold som er unntatt fra fireårsregelen, f.eks. utdannings- og åremålsstillinger, skal også medregnes. Det vurderes først om fireårsregelen kommer til anvendelse, og hvis det er tilfelle, medregnes alle tilsetningsforholdene hos samme arbeidsgiver.

Eksempel:

Arbeidstaker har vært tilsatt i fire og et halvt år hos samme arbeidsgiver. Vedkommende har vært stipendiat i fire år og deretter vært ansatt for et bestemt tidsrom i et halvt år. Fireårsregelen kommer til anvendelse fordi det siste tilsettingsforholdet – midlertidige ansettelser for en begrenset tid – er en type stilling som er omfattet av regelen, stipendiatperioden skal medregnes og den samlede tilsettingstiden er mer enn fire år. Vedkommende har således stillingsvern som fast tilsatt.

Motsatt hvis vedkommende har vært ansatt for et bestemt tidsrom i fire år og deretter går over i en stilling som stipendiat. Fireårsregelen kommer ikke til anvendelse fordi det siste tilsettingsforholdet er en stipendiatstilling – en type midlertidig stilling som er unntatt fra fireårsregelen – og det har således ingen betydning at tilsettingsforholdet har vart over fire år.

3.4 Sammenhengende tilsetting:

Det må foreligge et tilsettingsforhold og dette tilsettingsforholdet må være uavbrutt. Avbrudd vil kunne oppstå mellom to midlertidige tilsettingsforhold. Fravær i form av permisjoner avbryter ikke tjenestetiden, men skal gå til fradrag, se nedenfor. Ved avbrudd i tilsettingsforholdet har departementet lagt til grunn at avbruddsperioder på inntil to uker ikke avbryter tilsettingsforholdet. Avbruddet skal likevel gå til fradrag, se nedenfor.

Ved avbrudd i tilsettingsforholdet ut over to uker, må det foretas en nærmere vurdering. Avgjørende blir om det foreligger en saklig grunn til avbruddet. En avbrytelse av tilsettingsforholdet for å forhindre fast tilsetting, vil være usaklig.

Som eksempel på denne saklighetsvurderingen kan nevnes Oslo tingretts dom i sak 07-099956TVIR/05. Retten vurderte her sakligheten av et avbrudd på 26 dager mellom to midlertidige kontrakter. Tingretten kom frem til at oppholdet innebar en usaklig omgåelse av loven og vedkommende fikk rett til fast tilsetting. Retten la i saklighetsvurderingen vekt på at tjenestemannen hadde samme arbeidsoppgaver og samme kontor før og etter oppholdet, at det forelå en muntlig avtale om ny stilling før kontrakten var utgått, at det dreide seg om et kontinuerlig arbeid som måtte gjøres og at det forelå lønnsmidler til å utføre arbeidet.

3.5 Faktisk tjenestetid – betydningen av fravær:

Det er som nevnt ikke tilstrekkelig at tilsettingstiden har vart sammenhengende i mer enn fire år. I tillegg må den faktiske tjenestetiden også være over fire år. Fravær fra tjeneste, f.eks. i forbindelse med permisjoner, er ikke tjeneste og tas derfor ikke med i beregningen av tjenestetid. Den faktiske tjenestetiden begynner å løpe når arbeidstaker faktisk tiltrer stillingen, og det skal i utgangspunktet gjøres fradrag for alt fravær. Det skal likevel ikke gjøres fradrag for lønnet foreldrepermisjon. Ferier medregnes i tjenestetiden. Det samme gjelder fleksidager og avspasering av overtid. Det er pr. i dag uklart om sykefravær kommer til fradrag. Gjeldende praksis er at sykefravær inntil to uker ikke kommer til fradrag.

Eksempel:

Hvis arbeidstaker har vært ansatt i samme virksomhet i fire og et halvt år, men har hatt permisjon for å inneha en stilling hos en annen arbeidsgiver i ett år, vil tilsettingstiden være over fire år, mens den faktiske tjenestetiden kun vil være tre og et halvt år. Arbeidstaker vil her ikke ha krav på fast tilsetting etter fireårsregelen fordi den faktiske tjenestetiden er mindre enn fire år.

Motsatt hvis arbeidstaker har hatt foreldrepermisjon i ett år. Her vil tilsettingsforholdet ha vart sammenhengende i mer enn fire år fordi permisjoner ikke avbryter tilsettingsforholdet, og i tillegg vil den faktiske tjenestetiden være over fire år fordi det ikke skal gjøres fradrag i faktisk tjenestetid for foreldrepermisjoner.